

# LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LA REGIÓN CENTRO (2003-2018): DIFERENCIAS ENTRE VARONES Y MUJERES.<sup>1</sup>

The labor insertion of women in the central region of Argentina (2003-2018): differences between men and women.

**Matías Leonel Romero**  
CIN/FCECO - UNER  
[matylr78@gmail.com](mailto:matylr78@gmail.com)

Recibido: 22/02/2020

Aceptado: 24/04/2020

## Resumen

Esta investigación consiste en una descripción de la Inserción Laboral las mujeres y de los problemas en dicha inserción, proceso que tiene sus causas y consecuencias en aspectos sociales, económicos y culturales de vida de las mujeres. Se propone realizar un análisis de la Inserción de las mujeres en el mercado laboral y las desigualdades de género que existen en el mismo en la Región Centro de Argentina, tomando como referencia el periodo 2003-2018 de forma trimestral. Para concretar los objetivos propuestos, utilizamos los datos que nos provee la encuesta Permanente de Hogares (EPH). Los resultados obtenidos demuestran las diferencias entre los dos géneros en cuanto dichos indicadores, en la mayoría de los casos en términos desfavorables al grupo de las mujeres

**Palabras clave:** mercado Laboral – participación laboral de las

---

<sup>1</sup> Este trabajo se realiza en el marco del Proyecto de Investigación "Dinámica Laboral en La Región Centro". El autor agradece a los anónimos evaluadores por sus aportes y sugerencias que le sirvieron para mejorar sustantivamente su trabajo.

mujeres – equidad de género.

### **Abstract**

This research consists of a description of the Labor Insertion of women and the problems in said insertion, a process that has its causes and consequences in social, economic and cultural aspects of women's lives. It is proposed to carry out an analysis of the insertion of women in the labor market and the gender inequalities that exist in it in the Central Region of Argentina, taking as a reference the period 2003-2018 on a quarterly basis. To specify the proposed objectives, we use the data provided by the Permanent Household Survey (PHS). The results obtained demonstrate the differences between the two genders in terms of these indicators, in most cases in unfavorable terms for the group of women.

**Keywords:** labor Market – women's labor participation – gender equity.

## 1. Introducción.

El presente trabajo tiene como objetivo general analizar la Inserción Laboral de las mujeres y realizar una comparación con la de los varones, teniendo en cuenta los indicadores del mercado laboral para ambos grupos en la Región Centro (Paraná, Santa Fe y Córdoba) de Argentina, en el periodo que comprende los años 2003 a 2018.

Se considera relevante dicha labor debido a que los antecedentes que se han encontrado sobre la temática mencionada analizan periodos de mediano o largo plazo, centrándose en algunos periodos específicos como la convertibilidad o la recuperación postcrisis, como veremos más adelante en trabajos de Castillo, Esquivel, Rojo, Tumini y Yoguel (2010) o Pérez (2008). Además, teniendo en cuenta las diferencias entre varones y mujeres se pueden sacar conclusiones que nos ayuden a comprobar que la Inserción Laboral de las mujeres está condicionada por distintos factores que no son los mismos que en el caso del grupo de los varones.

Cabe destacar que esta investigación se enmarca en un proyecto que tiene como objetivo tratar de encontrar los determinantes que tiene la Participación Laboral de las mujeres o brindar un modelo de que describa la misma y que se ha desarrollado un trabajo anterior de la temática en la Región Centro (Weidmann, Heredia & Romero; 2019).

Para realizar la descripción de la Inserción Laboral de las mujeres, teniendo siempre como punto de comparación al grupo de los varones, se tomarán los siguientes indicadores: actividad, empleo, desempleo, participaciones porcentuales de cada género en el total de estos indicadores, cantidad de horas trabajadas y la tasa de no trabajo no registrado o falta de protección laboral.

Las fuentes utilizadas aquí serán las bases de la Encuesta Permanente de Hogares que se realiza en los aglomerados urbanos de las provincias de la Región (Córdoba, Entre Ríos y Santa Fe), desde el año 2003 hasta la fecha.

## 2. Antecedentes.

La temática del empleo es tratada por la economía convencional desde hace muchísimo tiempo, desde las corrientes ortodoxas a las heterodoxas. Sin embargo, en cuanto a la evolución del desempleo o de las condiciones laborales de las mujeres en la Región Centro, este tópico no ha sido tratado con demasiada profundidad en el mismo periodo que se propone en el presente trabajo. Los trabajos existentes hasta el momento estudian este problema de investigación con una cobertura geográfica nacional, una periodización distinta o con interés de investigar dinámicas diferentes.

Se pueden citar numerosos trabajos que hablan de la situación del mercado laboral en los noventa, década marcada por el incremento del desempleo, empeorado por la precarización y las malas condiciones laborales en Argentina. Ellos son los trabajos de Schorr y Santarcángelo (2001), Bonofiglio y Fernandez (2003), Salvia, Agustín y

Tissera, Silvana (2002), Diana Menéndez, Nicolás (2010), entre otros referentes. Sin embargo, la inserción laboral de las mujeres es un espacio que está siendo trabajado y se puede profundizar su estudio, lo que aportará a la descripción del mercado de trabajo con perspectiva de género.

Un antecedente en la temática de Inserción Laboral de las mujeres es de Castillo, Esquivel, Rojo, Tumini y Yoguel (2010), quienes estudiaron el empleo generado en el periodo de recuperación post—crisis de 2001 y los efectos que esta tuvo en el empleo femenino. Sus desarrollos evidencian cómo las mujeres, si bien se incorporaron en un ritmo acelerado al mundo laboral, tuvieron mayores tasas de desempleo durante los 90 y esta situación se mantuvo durante los primeros años del nuevo milenio, las mujeres en 2006 representaron una mayor proporción de la población en comparación con los hombres (52,4% contra 47,6) pero menores proporciones en cuanto a Población Económicamente Activa, Empleo y empleo registrado (43,1% y 56,9%, 41,4% y 58,9% y 30,5% y 69,5%, respectivamente), están subrepresentadas tanto a nivel de actividad como en el empleo y mucho más en el empleo privado; aunque se debe mencionar que la evolución de los indicadores en el grupo de mujeres es con mayores incrementos relativos que en el grupo de varones. Además, realizan un análisis sectorial (industrias, servicios y comercio) del empleo femenino y lo que denomina “tasas de feminidad” en los distintos sectores y ramas de la economía, teniendo un cambio estructural relativo desde la industria hacia los servicios y el comercio. Mediante el estudio de estas categorías encontraron que las tasas de feminidad evolucionaron favorablemente en el inicio de la década de los 90, pero se estancaron luego hasta el final del periodo analizado, en varios sectores como la Intermediación financiera (pasando de 38,1% en 1996 a 45,8% en 2006), Hotelería y restaurantes (pasando de 33,5% en 1996 a 40,1% en 2006) y la categoría Otros Servicios (pasando de 39,4% en 1996 a 43,2% en 2006), pero también debe tenerse en cuenta que las brechas salariales han se presentan elevadas en los tres sectores mencionado, y en toda la categoría de Servicios (26% para el año 2006); el comercio coincide en menor medida en la dinámica de feminización (28,5% en 1996 y 32,4% en 2006) y de igual forma en la brecha salarial (18%), las industrias, en cambio no presentan un mayor incremento en la feminización (17,9% a 18,4% en el mismo periodo) y de igual forma conserva una brecha salarial de 22%. Mientras que en la industria quedaron prácticamente inalteradas (con algunos datos alentadores) con tasas alrededor del 18%, el comercio se mantuvo dentro del promedio, con un 32% y el sector servicios presentó una máxima participación, del 41,7% en promedio, con máximos de alrededor del 70%. Concluyeron además que hay sectores que para el año 2006 generaron buenas perspectivas de generación de empleo femenino en la industria que es donde menor participación tiene, como es el caso de las ramas de Productos de Petróleo, Productos Químicos y Radio y TV, que cuentan además con salarios más elevados

que el promedio, aunque con una gran brecha de género, contrario a sectores con gran participación de mujeres en el pasado como Confecciones y Productos textiles.

Otro autor que debemos señalar es Pérez (2008), quien estudia las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral realizando un recorte temporal desde el año 1995 hasta el 2003, periodo marcado por el régimen macroeconómico conocido como convertibilidad y la posterior salida de ella y un nuevo régimen (que llama "posterior a la devaluación"). En su trabajo señala distintos indicadores desagregados para hombres y mujeres, en ellos, las mujeres tienen una variación de las tasas de actividad, que incrementó de 27,5% en 1990 a 34,5% en 2003 (contra 52,2% y 51,7% en los varones en el mismo periodo) y de empleo, aumentó del 25,1% en 1990 al 29,4% en 2003 (mientras que el de los varones 47.8% al 43.3% entre 1990 y 2003) más favorable que los hombres, pero siendo menor en comparación, en cuanto al desempleo, las mujeres tuvieron tasas más elevadas en el periodo analizado (8,7% y 8,5 para mujeres y varones respectivamente en 1990, y 16,2% y 14,8% en 2003). Sin embargo, no solo tiene en cuenta las diferencias inter-género, sino que también analiza al interior del grupo femenino por cantidad de hijos, educación, ingreso; obteniendo como resultado (un poco esperable) que las mujeres con menor cantidad de hijos, mayor ingreso y educación tienen mejores tasas de actividad y empleo. Por otro lado, introduce el concepto de segregación ocupacional horizontal y vertical, siendo la primera la presencia de ocupaciones "para las mujeres" como el empleo en servicio doméstico, en la industria textil y del calzado y en servicios como administración pública, hoteles y comercio minorista; la segregación vertical del trabajo, por su parte, hace referencia a la existencia del "techo de cristal" (Pérez, P.E, 2008:16) para que las mujeres alcancen puestos de liderazgo o gerencia, generando la reproducción de dicha desigualdad, debido a que para acceder se pide experiencia en puestos similares. Para finalizar concluye "diversos ítems referentes a la inserción laboral de las mujeres en el periodo, se percibe una situación de ambigüedad. Por un lado, se destaca una mejoría en algunos indicadores relativos a la inserción laboral de las mujeres y ciertos avances hacia una igualdad de géneros en el plano jurídico-legal. Pero a su vez persisten en el mercado de trabajo los mecanismos que tienden hacia una reproducción de las desigualdades, y continúa siendo importante el rol de los estereotipos de género que tienden a desvalorizar a la mujer como trabajadora" (Pérez, P.E, 2008:22). Aunque señala también que la diferencia no es puramente económica, sino que "queda expuesto de nuestro análisis que muchas de las desigualdades entre varones y mujeres no se originan en el mercado de trabajo sino en otros espacios de la vida social, y que por lo tanto pre existen al momento de su inserción laboral" (Pérez, P.E, 2008:22).

Un aporte valioso es el repaso y exposición de las explicaciones que diversas teorías o escuelas teóricas brindan como respuesta a la menor participación laboral de

Las mujeres, exponiendo primero que las teorías ortodoxas tratan a este problema como una maximización tanto de preferencias laborales por trabajos que permitan ocuparse del hogar, resultando las diferencias de empleo y salarios de las elecciones individuales de cada persona. Pérez, cita a Gary Becker como una extensión del modelo ortodoxo, donde la unidad económica de análisis no es cada individuo sino la familia maximizando su tiempo y su trabajo para hallar la combinación que optimice la utilidad de la familia y resultando de esto la división sexual del trabajo, por lo que las mujeres realizan el trabajo reproductivo (Gary Becker en Pérez, P. E; 2008: 3-4). Además, destaca otros enfoques económicos como la teoría de la segmentación del mercado laboral, donde podemos encontrar mercados divididos en varios tipos particulares de demandas laborales, los mercados duales predominan como corriente en esta grupo de teorías y consisten en mercado primarios, con buenas condiciones laborales, mejores protecciones y remuneraciones y que demandan trabajo cualificado, mientras que el segmento secundario demanda mano de obra no calificada, con mayor rotación y peores condiciones laboral, para el primero se contratarían hombres y para el segundo mujeres (Pérez P.E; 2008: 4). Además, señala que existen las decisiones laborales que toman las personas y particularmente las mujeres, estas "condicionadas por normas sociales y culturales que determina el trabajo doméstico sea una tarea esencialmente femenina" (Pérez P.E; 2008: 4).

Finalmente, describe que la dicotomía entre las "esfera productiva y reproductiva, ya no planteando la cuestión en términos de determinación de una esfera sobre la otra, sino buscando por esa vía sobrepasar el corte epistemológico entre las dos" (Pérez P.E; 2008: 5).

Además, puede citarse el trabajo de Goren (2013), que tiene como objetivo evaluar las brechas de género tanto en cuanto a la participación, para profundizar el análisis de las brechas de salarios. La metodología utilizada son datos de panel de la EPH de 2012.

Destaca que para las mujeres la participación laboral es un proceso de construcción de autonomía, favoreciendo a la independencia económica y relaciones sociales más favorables. En el caso de este trabajo, se identificaron diferencias de participación en perjuicio de las mujeres de 32% promedio para todas las regiones, siendo la más elevada la del NEA con 37%. También evalúa diversos aspectos como la educación (disminuye de un 45% a un 13% cuando aumenta la educación de nivel primario a universitario respectivamente), la cantidad de hijos (aumenta de un 27% a un 53% a medida que no tienen hijos y tienen más de un menor respectivamente) y en diversos tramos de edad la brecha disminuye (entre los 25 y 54 años en el estudio la brecha es de alrededor de 30%, mientras que los menores de 25 tienen 35% de brecha y los

mayores de 55 la brecha es de 44%<sup>1</sup>). Por otro lado, las brechas salariales también perjudican a las mujeres, y en este caso tienen una lógica similar entre los niveles de educación (la brecha disminuye de 47% a 29% entre secundario incompleto y nivel universitario respectivamente).

La autora realiza un análisis pormenorizado de algunas ramas de actividad, destacando que hay ramas donde la participación de mujeres es mayor relativamente, como en servicios domésticos (21% contra 0% de varones), salud (10% de mujeres contra 3% de los varones) y enseñanza (16% de mujeres y 4% hombres), y para estas ramas con mayores proporción de mujeres o donde se concentra la participación de mujeres los salarios son más bajos (tomando solo empleo asalariado, servicio doméstico poseía salarios promedios que en el momento representaban una cuarta parte del salario promedio más alto, y enseñanza y salud alrededor de un 70-80% del mismo). Cuando hablamos de trabajo registrado y no registrado, el 36% de las mujeres trabajan en condiciones de no registro, mientras que para los hombres es un 30%, trabajando un 22% menos horas que los hombres en el tramo registrado y un 36% menos en el tramo no registrado. En cuanto a los ingresos, para las mujeres asalariadas registradas la brecha es de 20% y para las no registradas 36%. Debe tenerse en cuenta que cuando se habla de ingresos por horas y horas trabajadas, las mujeres trabajan menos horas que los hombres en el general de los casos y las brechas en el caso del ingreso horario disminuyen.

Concluyó a partir de su investigación que "el nivel de instrucción alcanzado, las responsabilidades familiares, el cuidado de niños, niñas y adultos mayores, entre otros, condicionan y/o inhiben la participación de las mujeres" (Goren, 2013:25). También se debe reconocer los sectores, los tipos de trabajos demandados y el tipo de ingreso que perciben las mujeres. Una parte de la brecha de ingresos en general se explica por el tipo de empleo que poseen las mujeres, concentrados en algunas ramas (cuidados, salud, servicio doméstico) y por la baja jerarquía ocupada en general.

Por otro lado, otro antecedente de estudios de participación laboral en las mujeres es el de Cerrutti y Ameijeiras (2017) realizan una revisión de las tendencias en las entradas y salidas de las mujeres del mercado laboral, lo que denominaron "intermitencia" (Cerrutti & Ameijeiras, 2017:2), asociado siempre a factores de género como la división de tareas en el hogar y la baja demanda laboral por las empresas. Su pregunta principal es ¿todos los cambios ocurridos en el mercado de trabajo, la familia y la relaciones de género ha impactado favorablemente en la participación laboral de las mujeres? Con este objetivo y la pregunta en mente, obtienen paneles de datos

---

<sup>1</sup> Este aspecto relacionado con el presente trabajo debido a que se realiza un recorte temporal similar, desde los 25 a los 55 años.

de la EPH en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), comparando los datos de los años 1994 y 2014.

Las autoras encontraron que los condicionantes no solo se encuentran en los mercados laborales, sino que se deben compatibilizar los roles de trabajo remunerado y no remunerado. Además, señalan que la educación, las instituciones y valores culturales tradicionales (y las rupturas con los mismos), y las políticas públicas son determinantes para la participación laboral de las mujeres (Cerrutti & Ameijeiras, 2017).

Los resultados cuantitativos del estudio revelan que la participación laboral incremento desde 1994 a 2014 en los tramos de edad de 20 años en adelante<sup>2</sup> (las diferencias varían con cada tramo de edad pero en promedio la diferencia es de 10%), por otro lado, en todos los niveles de educación, salvo en el de secundario incompleto incremento la participación laboral entre los extremos (de 44% a 48% en el primario completo, 33,4% a 33,2% en el secundario incompleto, 63,4% y 66,5% en el secundario completo y 73,1 a 76,8 en el universitario, todos los valores entre 1994 y 2014 respectivamente). Teniendo en cuenta el estado civil, las mujeres casadas o unidas incrementaron mucho su actividad entre 1994 y 2014, pasando de 37,9% a 49,6%, mientras que las solteras incrementaron (desde 50,5% a 56,5%), las separadas disminuyeron (pasando de 70,3% a 69,2%) y las viudas también incrementaron su actividad (de 17% a 19,9%) (Cerrutti & Ameijeiras, 2017).

Un aspecto novedoso de este estudio de panel es la noción ya mencionada de intermitencia, en las mujeres, un 38% nunca estuvo activa entre 2011 y 2014, mientras que en los hombres es la mitad (16,8%), las mujeres siempre activas en el mercado laboral son 34,3% del grupo, alrededor de la mitad que los hombres (66,5%) y las que participaron de forma intermitente fueron 12,9%, también alrededor del doble que los hombres (7,4%). Si tenemos en cuenta las conformaciones del hogar en este indicador, las mujeres con hijos menores de 6 años que ingresaron al mercado fueron un 50% en el panel 1991-1994, mientras que para el periodo 2011-2014 esta cifra asciende a 68,8% (Cerrutti & Ameijeiras, 2017).

En cuanto a la calidad del empleo, las mujeres que trabajan de forma estable, un 45,8% lo hace con una cantidad de horas menor a 35, y un 72,6% trabaja o ingresa a la actividad de forma intermitente. En cuanto a la formalidad, las mujeres que trabajan de forma asalariada registrada son un 63,2% en forma estable y un 12,7% en forma intermitente, las mujeres asalariadas informales que participan de forma estable son un 21,5% y las que lo hacen de forma intermitente son un 59% y las no asalariadas con participación estable son un 15,3%, mientras que las que partici-

---

<sup>2</sup>Aquí también podemos observar que la división en rangos de edad desencadena una mayor participación laboral, relacionado con el recorte etario utilizado en esta investigación.



pan de forma intermitente son un 28,3%; dando cuenta de que la intermitencia y las entras y salidas reiteradas van en contra de una buena calidad laboral (Cerrutti & Ameijeiras, 2017).

Las conclusiones que extrajeron de los datos es que la participación laboral de las mujeres incremento en el AMBA entre 1994 y 2014, agregado a ello "mejoraron su incorporación en puestos de decisión y se acorto la brecha salarial" (Cerrutti & Ameijeiras, 2017: 17), sin embargo, aún seguían (siguen) siendo las mujeres que quienes se ocupaban en mayor medida del trabajo doméstico. Y cabe destacar que las mejoras que, pese pudieron dar en el agregado, para las mujeres con mayor educación fue mayor el incremento en la actividad y en empleos de calidad, mientras que "no es lo mismo para las mujeres que han quedado rezagadas en la adquisición de credenciales educativas o que participen en circuitos laborales segmentados" (Cerrutti & Ameijeiras, 2017: 18). Los avances no fueron tan beneficiosos para las mujeres de sectores de menores recursos para participar de forma estable, siendo un problema la compatibilización entre la esfera del trabajo doméstico y el trabajo remunerado (Cerrutti & Almeijeiras, 2017).

Otro antecedente en la temática de la participación e inserción laboral de las mujeres es el informe "Mujeres y Mercado de Trabajo" realizado por el Observatorio de la Violencia contra Mujeres (s.f), en el cual se da una descripción de diversos indicadores de la inserción de las mujeres en el mercado laboral, poniendo énfasis en la naturaleza de los puestos de trabajo ocupados por las mujeres y las brechas de participación entre los varones y las mujeres. Para este informe utilizaron datos del tercer trimestre de 2017 de la EPH y del Boletín de Estadísticas elaboradas por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE), del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2017).

En la evaluación de los indicadores laborales, para los terceros trimestres de 2016 y 2017, las mujeres tuvieron menores tasas de actividad y empleo que los varones (con una diferencia que supera el 20%), mientras que las tasas de desempleo en ambos periodos fueron mayores en las mujeres (por aproximadamente de 2%). En cuanto a la división por edad, los varones de entre 26 y 55 años tuvieron tasas de alrededor del 90%, mientras que para el mismo tramo de edad las mujeres tuvieron entre 60% y 69%<sup>3</sup>. Además, cuando evalúan la cantidad de hijos en el hogar se ve una gran diferencia entre hombres y mujeres, mientras que las mujeres con hijos menores de 4 años participan en un 60% y esa participación crece continuamente a medida que los hijos crecen, los varones tienen un promedio de participación en el mercado

<sup>3</sup> Aquí nuevamente se utiliza el recorte etario similar al propuesto, siendo la diferencia aproximada a la que resulta del cálculo en el presente trabajo.

laboral mayor al 90% sin importar la edad de los hijos. En cuanto a la educación, en el segmento universitario, las mujeres tienen mayor ocupación que los varones (45,6% y 29,8% respectivamente), mientras que en el primario y secundario las tasas de ocupación de los varones son mayores (21,9% y 14,2% para varones y mujeres en el nivel primario y 47,8% y 38,8% para varones y mujeres los que poseen educación secundaria). Por el lado de los ingresos, la brecha salarial a favor de los hombres es, según los datos que presenta el informe, mayor a 20% desde el año 2000 hasta 2016 (datos del Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo. Observatorio de Empleo y Dinámica Laboral. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2017).

Cuando analizan las ramas de actividad, las mujeres tienen mayores proporciones de participación en empleo privado registrado en los sectores de servicios (68%) y comercio (21%). Y en particular en servicios de cuidado el 95,6% de las personas que trabajan son mujeres (esta cifra asciende a 98% si se trata de servicio doméstico). Además, debe destacarse que las mujeres tienen en la categoría de "jefas" un 30% (aunque sean mayoría en la educación universitaria), 37,4% en la categoría "cuenta propia", 31,2% en "directores" y 45,5% en "asalariados"; aun en la categoría en que mayor proporción participan, no superan el 50%. Los varones universitarios participan en un 11% en puestos de decisión ("jefes" y "directores") y las mujeres, en cambio, solo en un 6% (Observatorio de la Violencia contra Mujeres, s.f).

Las conclusiones de este informe fueron que las mujeres son víctimas de una segmentación horizontal (tienen fuerte presencia cierto tipo de actividades sin acceder a las demás, servicio doméstico o del cuidado), y una segregación vertical (no pueden acceder a puestos de jerarquía), dando cuenta también de que los servicios de cuidado y domésticos están "feminizados". Además de que deben realizar una doble jornada laboral de trabajo remunerado y trabajo no remunerado (Observatorio de la Violencia contra Mujeres, s.f).

El trabajo de Torns y Caceres (2012) podemos hallar un análisis similar para España, para esas autoras, las desigualdades no se terminan con la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, sino que se van transformando a medida que esa participación incrementa. Siempre considerando tanto los factores laborales como extra-laborales; estos factores han creado la posibilidad, de aunar los ámbitos de la producción y la reproducción, sacando a la luz la contribución de las mujeres al bienestar.

Analizando la evidencia empírica, la participación laboral de las mujeres en España incremento de 28,8% en 1976 a 53,3% en 2012 (aunque se ven diferencias regionales que según las autoras se deben a la tradición industrial o el grado y tenencia de propiedad de la tierra). Si se observa la tasa de desempleo, esta es similar para hombres y mujeres en 1976 y 2012 (4% en 1976 y 24% en 2012), mientras que entre esos años el desempleo de las mujeres ha sido mayor. En cuanto a la ocupación, en 2012

se presentan mayores tasas de ocupación a mayores niveles de educación (42,6% en educación superior, contra menos de 20% en los demás niveles) y si no hay presencia de hijos (en el caso de la pareja con hijos la participación de las mujeres es de 59,9% y de mujeres solteras con hijos de 71,7%; mientras que si no hay hijos en la pareja la participación de mujeres es de 75,5% y de las mujeres solteras de 80,1%), cosa que no ocurre con los hombres (La participación es de aproximadamente 80% si hay hijos, y de 76,6 en el caso de ser soltero sin hijos) (Torns & Caceres, 2012).

en este caso, también utilizan los términos de segregación vertical y horizontal, haciendo referencia a que las mujeres ocupan pocos puestos de gerencia, 30% concretamente, y se concentran en empleos contables, de administración u otras ocupaciones de oficina, de servicios (alrededor de 60% de los puestos ocupados por mujeres). Además, evalúan lo que denominan como "diagrama de las tijeras" en la categoría de "Técnicos y profesionales científicos e intelectuales" donde las mujeres con mayor nivel de educación poseen pocos puestos de alta jerarquía y se concentran en puestos de jerarquías menores. Otro tipo de discriminación que sufren las mujeres es la brecha salarial, con una brecha salarial de 13,4% para el total de las actividades; por otro lado, las mujeres también tienen una mayor proporción de contratos de medio tiempo o de trabajo parcial que los hombres, tanto en España como en Europa (un 24,1% de mujeres y un 6,1% de hombres en España, mientras que para la Unión Europea es de 32,1% para las mujeres y 8,4% para los hombres) (Torns & Caceres, 2012).

Luego del análisis empírico, concluyeron que "parece viable, (...) reconocer que las desigualdades de género en el mercado de trabajo no desaparecen, sino que se transforman" (Torns & Caceres, 2012:198), es decir, que los cambios en el mercado laboral se acompañan con transformaciones en las desigualdades, afectando a las mujeres más vulnerables en momentos de crisis, las mujeres jóvenes y las mujeres inmigrantes (Torns & Caceres, 2012:198). Además, denuncian la persistencia de la división sexual del trabajo en la UE, siendo un obstáculo para lograr la igualdad y para las políticas que persiguen dicho fin (Torns & Caceres, 2012).

Estos trabajos son acompañados por otros que analizan la situación a nivel latinoamericano como por ejemplo los de Lais Abramo (2004), que estudia la inserción laboral en Latinoamérica y la noción de la fuerza laboral femenina como "secundaria" e intenta demostrar que esta no es acorde a la realidad y que, además, tiende a reproducir las desigualdades y discriminación de género. Otro lado, la misma autora edita un libro con numerosos estudios acerca de la temática (Lais Abramo, 2006) donde en conjunto con otros autores y autoras analizan con foco en Latinoamérica en general y en algunos países en particular la dinámica del trabajo femenino y la equidad de género; incluyendo en estas temáticas amplias los ingresos laborales femeninos, trabajo informal de las mujeres, asociación sindical y discriminación de género.

Siguiendo el recorrido de bibliografía en Latinoamérica, Mariana Marchionni, Pablo Gluzmann, Joaquín Serrano y Monserrat Bustelo (2019) explican las diferencias entre los países de México y Perú, en este trabajo presentan datos acerca de una brecha de PLF de aproximadamente 20% a favor del segundo país, con el interrogante de si las diferencias se dan por efectos de comportamiento laboral o por efectos de la oferta laboral en dichos países. Realizan comparaciones en base a diversas características de las mujeres como la educación, el área de residencia, la composición familiar, el acceso a la tecnología o también el contexto económico. Realizando un modelo de descomposición o de determinación de los factores que contribuyen a incrementar o disminuir la PLF, obtienen como resultado que esta brecha es a causa del comportamiento diferente de las mujeres teniendo en cuenta las variables mencionadas, para la población urbana estas variables determinantes son: nivel educativo (si las mujeres de Perú tuvieran el mismo nivel educativo que las mujeres de México, la brecha disminuiría un 2% aprox.), la situación conyugal (en Perú hay menos mujeres casadas que en México, si aumentaran las mujeres casadas del primer país, disminuiría la brecha, debido a que las mujeres casadas en ambos países participan mayormente en términos relativos), y como último factor importante, la presencia de programas de transferencias condicionales (en Perú, las mujeres beneficiarias de estos programas participan en mayor medida que en México, que tiene mayor cobertura de estos programas; si se igualaran los porcentajes de cobertura en ambos países, la brecha crecería un 1%). Para la población rural, estos factores determinantes del comportamiento se asocian a las fuentes de ingresos disponibles y el acceso a tecnologías del hogar, además la educación tiene un papel fundamental, como en el caso de la población urbana (si las mujeres de ambos países tuvieran el mismo nivel educativo la brecha se reduciría un 10%).

Finalmente, analizan el papel de las políticas públicas que pueden aplicarse para que el incremento de PLF venga acompañado de una disminución de la pobreza y con un mayor empoderamiento de la mujer; estas políticas se relacionan con cuidado infantil, licencias, planificación familiar, programas de transferencias e inserción laboral, microfinanzas, responsabilidad de género y uso de las nuevas tecnologías (Marchionni, Gluzmann, Serrano & Monserrat Bustelo, 2019).

Por otro lado, y situados también en México, Merino, Vargas y Hernández (2015), estudian como los trabajos de cuidado del hogar (no remunerados) de las mujeres genera un efecto negativo en las mujeres que podrían estar activas en el Mercado Laboral. Para ello utilizan datos estadístico de la Encuesta de Uso del Tiempo de 2009 (similar a la realizada en Argentina en 2013), que arroja como resultado que, las mujeres trabajan menos horas mensuales que los varones (59 horas mensuales de diferencia), con menores ingresos (los varones ganan 400 pesos mexicanos más que las mujeres), con menores horas trabajadas si tienen hijos (ya sean menores de

6 años o de entre 6 y 14 años, las mujeres trabajan menos horas) y más horas trabajadas si tienen una mujer que ayude en las tareas de la casa. Si existe la presencia de un adulto varones en la casa participan menos horas (192 horas si existe dicha presencia, 197 si no existe), y las mujeres realizan trabajo no remunerado trabajan en promedio 192 horas mensuales, mientras las que no las realizan trabajan 273 horas.

Concluyen mediante la construcción de un modelo econométrico que, el efecto de tener a su cuidado a otros miembros del hogar y de tener bajo su cargo la producción de bienes y servicios en el hogar (trabajo no pago) es negativo en la PLF en México. Destacando que, se deben tomar medidas de política pública en dos sentidos: primero otorgando ayuda dentro de los hogares para liberar tiempo dedicado a dichos trabajos y trabajar de forma remunerada (por ejemplo, guarderías y escuelas de tiempo completo), y segundo, promoviendo la equidad de género dentro del mercado laboral (Merino, Vargas y Hernández, 2015).

Por otro lado, Sáez Lara (2019) intenta determinar los avances en las disminuciones de las brechas de género a nivel mundial, exponiendo que existe una gran diversidad de brechas de género, en la participación laboral, la (mayor) posibilidad de estar desempleadas de las mujeres y la informalidad, siempre con diferencias entre países desarrollados, en vías de desarrollo y emergentes. Examinando los datos, la tendencia creciente de la participación laboral de las mujeres sufre una reversión en los últimos años, particularmente por dos razones: las mujeres parten con desigualdad, lo que les impide participar en forma sostenida, y por otro lado, las mujeres comenzaron a incrementar la educación formal y eso retrasa el ingreso al mercado laboral. Cuantitativamente, en los países desarrollados, la brecha de participación laboral entre varones y mujeres es de 15% aproximadamente, mientras que en países de bajos ingresos (Estados árabes, África del Norte y Asia del Sur) la diferencia es de 50%.

Además, expone algunas causas que podrían ser determinante o explicativas de las brechas de género, como podrían ser el menor nivel de estudios, la segregación ocupacional, la diversidad en los roles familiares asignados y la discriminación en la empresa, es decir, factores que sistemáticamente que configuran desigualdades, no solo impidiendo la participación, sino complicando a las mujeres una vez que ingresan al mercado. Para terminar con dichas desigualdades la autora propone que se formalice la economía informal, dar un desarrollo de la economía de los cuidados, transformándolos en componentes de la seguridad social y mejorar las condiciones del trabajo no remunerado, que es determinante en la entrada de las mujeres al mercado laboral (Saez Lara, 2019).

Por otro lado, Paz (2018) expone un trabajo realizado que, a partir de la encuesta "Family and Changing Gender Roles Survey" (dicha encuesta se realiza en una muestra de 46 países con diversas metodologías), recoge el efecto que tienen las

percepciones de los roles de género en la participación laboral tanto de hombres como de mujeres. La hipótesis que realizó el autor en esta investigación es que las percepciones subjetivas, es decir, creencias y factores subjetivos, se relacionan con la participación laboral tanto de hombres como mujeres. Partiendo de la concepción de la división sexual del trabajo, mediante los datos de la encuesta y un modelo econométrico que utiliza como variables el tipo de unión de las personas (casado o unido de hecho), un índice de percepción de roles de género (IPCG) y variables de control como la religión o las opiniones de la crianza de los hijos.

Los resultados del modelo evidenciaron que la percepción de los roles de género está relacionada con la participación laboral. Examinando al interior de los datos de la encuesta, las mujeres que cohabitan de hecho tienen mayores posibilidades de participar en el mercado laboral, en los varones la posibilidad se revierte, aunque de forma leve, el trabajo no remunerado también está más igualmente distribuido en parejas jóvenes y que cohabitan de hecho, incidiendo en la participación laboral de las mujeres, mientras que no tiene efecto en la participación de los hombres. Se configura en algunas parejas un rechazo a la idea de "mujer trabajadora", que afecta la participación de las mujeres, pero no la de los hombres, siendo muy difícil para las mujeres vencer ese rol impuesto en el mercado laboral. Las conclusiones que obtuvieron son que los factores tradicionales que determinan la participación laboral en la teoría (edad, nivel educativo y fecundidad) siguen influyendo; pero, no se puede ignorar el efecto que tienen las creencias o las ideologías en cuanto al matrimonio y el rol del género. Las políticas públicas deben actuar no solo considerando estos efectos, disminuyendo las brechas de participación y teniendo en cuenta la distribución de roles y tareas dentro del hogar (Paz, 2018).

Además de los antecedentes que evidencian las desigualdades en el mercado laboral, como las brechas de participación, de salarios, baja participación en puestos de jerarquía, diferencias de horas trabajadas y desigual reparto de tareas en el hogar; se pueden enumerar otras desigualdades económicas que perjudican a las mujeres, se mencionaran sin desarrollar demasiado debido a que no tratan el tema específico del presente trabajo sino que sirven para una mayor problematización de las desigualdades de género. Una de ellas es la denominada "feminización de la pobreza", es decir la sobre representación de las mujeres dentro de la población con ingresos que no superan la línea de pobreza o que tienen menores recursos económicos, sobre ello pueden verse los trabajos de Aguilar (2011), Tortosa (2009) y Guerreira (2016). Otro punto que se debe destacar es que las mujeres, que en menor medida participan en el mercado laboral, en algunos países perciben programas de transferencias monetarias, como es el caso de la Asignación Universal por Hijo (AUH) y la Asignación Universal por Embarazo (AUE) en Argentina, existiendo trabajos que analizan tanto la compatibilidad entre los aportes de programas de transferencias condicionales y la

posibilidad de ingresar al mercado laboral (Weidmann & Heredia, 2017; Heredia, Mingo & Weidmann, 2019; Maurizio & Vazquez, 2014), y los aportes de los programas de transferencias condicionales para la igualdad de género (Rodríguez Enríquez, 2011).

### 3. Metodología.

En primer lugar, el alcance territorial que se propone aquí es la Región Centro, conformada por las provincias argentinas de Entre Ríos, Santa Fe y Córdoba, si bien dichas provincias tienen diferencias en los planos productivos, la agrupación corresponde a términos económicos y sociales (Heredia, Weidmann & Romero; 2019). El periodo de referencia inicia en el año 2003 y culmina en 2018.

Se van a seleccionar diversos indicadores de la inserción laboral de las mujeres: las tasas de desempleo, empleo, actividad y también otros que indiquen la calidad del empleo creado como la tasa de no registro, los cuales serán analizados en clave comparativa entre varones y mujeres para la totalidad de la Región Centro.

Como fuente se utilizan las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares que nos brindan información de seis aglomerados urbanos (Gran Paraná y Gran Concordia en Entre Ríos, Gran Santa Fe y Gran Rosario en Santa Fe y Gran Córdoba y Río Cuarto en Córdoba) de las tres provincias de la región mencionada.

Dicha encuesta que sirve de base para el presente estudio, va a ser utilizada a partir de su metodología "continua" por la cual se realizan relevamientos trimestralmente —y, por ende, tendremos 4 bases por año (salvo para algunos años).

Siguiendo la metodología del trabajo anterior (Heredia, Weidmann & Romero; 2019) y basado en bibliografía existente (Gasparini & Marchionni, 2015), se realiza un recorte etario en la población analizada, tomando como sujetos de análisis a aquellos de entre 25 y 55 años.

Los indicadores que se van a utilizar son: desocupación, actividad y empleo, como así las proporciones de hombres y mujeres en algunos de estos indicadores, horas de trabajo, y Tasa de no registro laboral o no protección laboral<sup>4</sup>.

### 4. Desarrollo.

Para comenzar el análisis de los distintos indicadores, es preciso mencionar que en el periodo se comprueba una expansión de la PLF a nivel tanto nacional como en la Región Centro (Heredia, Weidmann & Romero; 2019). Es decir que las mujeres se han incorporado en mayor medida a la categoría de "Activas", pero esta descripción no nos dice cómo fue su entrada al mundo laboral, es decir, las condiciones de ese ingreso.

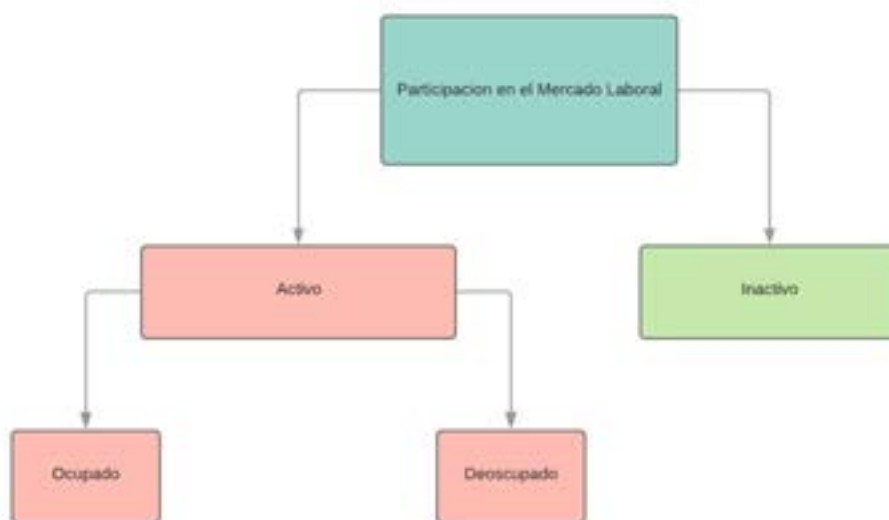
---

<sup>4</sup> La definición del cálculo de los indicadores será dada en el momento de su exposición.



Como ya sabemos, hay dos posibilidades dentro de la Participación Laboral: ser activo (uno trabaja o busca trabajo) o ser inactivo (no se trabaja ni se busca trabajo). Además de ello, dentro de la actividad una persona puede ser ocupada o desocupado, y es precisamente en esta segunda clasificación donde se pone el foco aquí (Gráfico 1).

**Gráfico 1 Posibilidades de Participación en el Mercado Laboral.**

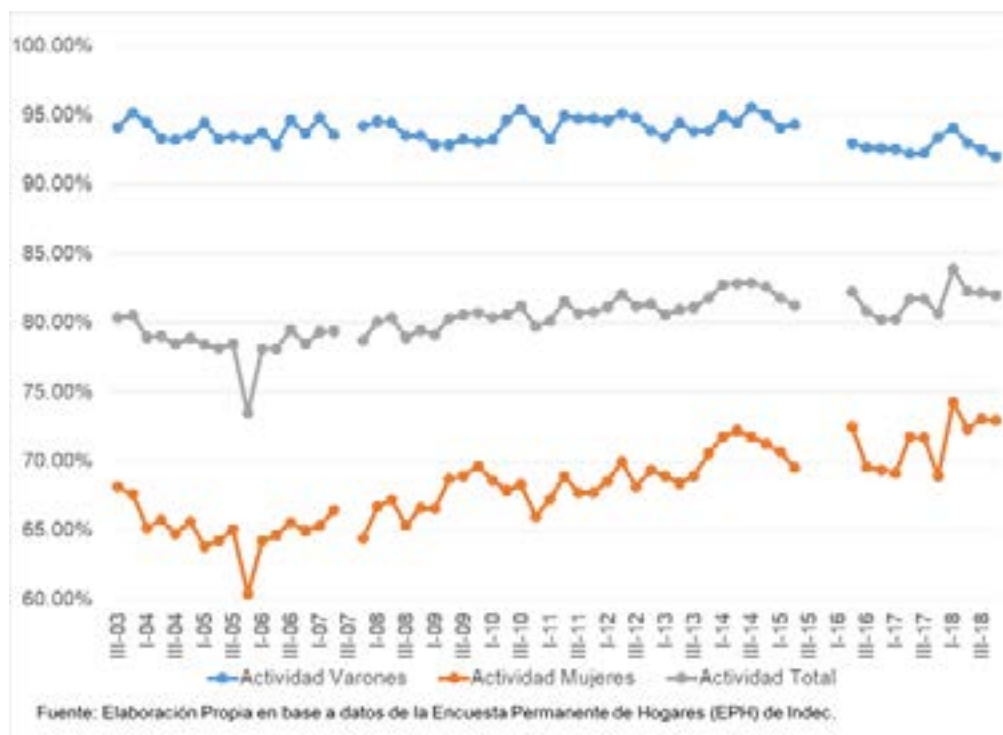


En cuanto a la Actividad, está comprobado el incremento de la Tasa de Actividad de las mujeres por diversos trabajos citados (Heredia, Weidmann & Romero, 2019; Gasparini & Marchionni, 2015) sin hacer referencia a las diferencias o la comparación con el mismo indicador los hombres. Si observamos ambas tasas en el periodo, podremos comprobar que existe una diferencia bastante amplia entre el segmento de las mujeres y de los varones, teniendo en cuenta que en el tramo de edad seleccionado (de 25 a 55 años) se dan las más altas tasas de participación tanto en los varones como en las mujeres, comprobándose esto en trabajos antes mencionados (Observatorio de la Violencia contra Mujeres, s.f; y Goren, 2013; Cerrutti & Ameijeiras, 2017).

La Tasa de Actividad de los varones está en todo el periodo por encima de la de las mujeres en no menos de 15 puntos (llegando a un máximo de 32% de diferencia entre ambas tasas) y se mantiene estable a lo largo del mismo. La diferencia inicial es mayor, pero se va descontando debido al crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres en el final, a pesar de que en el principio esta tasa decrece. Además, puede verse que la Participación Laboral de las mujeres es más variable o más volátil en comparación a la masculina que, como ya se dijo, es más estable (Gráfico 2).

La evolución de la Tasa de Actividad para Región Centro en todo el periodo, se mantiene relativamente estable con un crecimiento leve a finales del periodo.

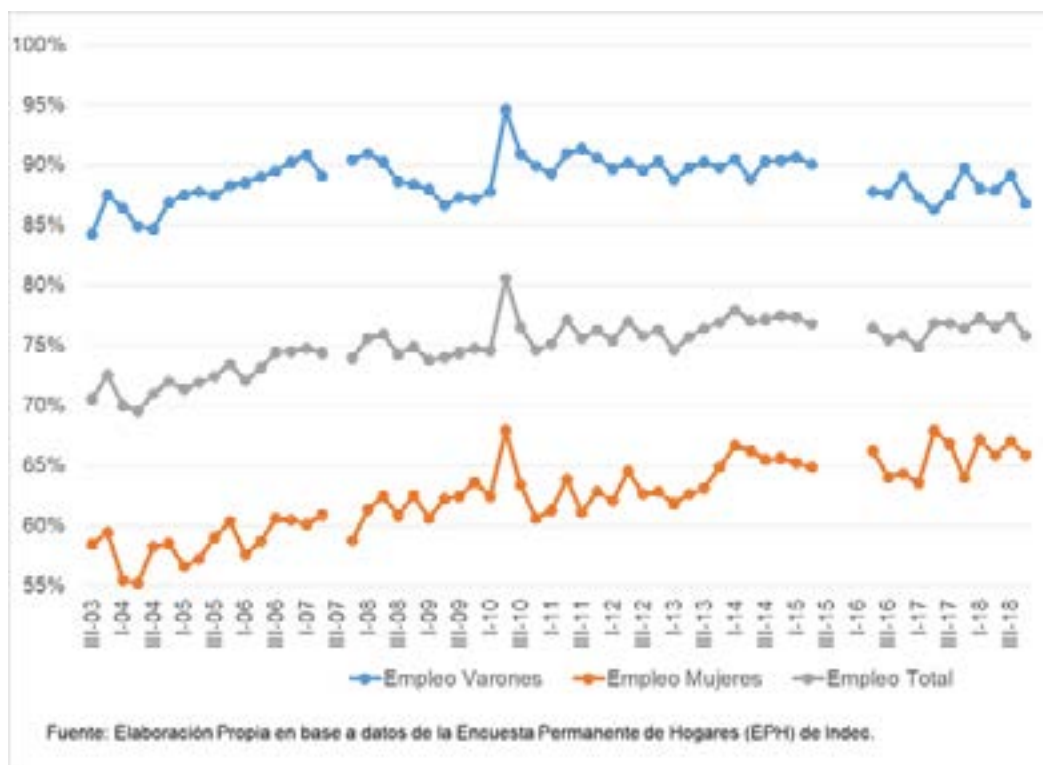


**Gráfico 2 Tasa de Actividad en la Región Centro (varones, mujeres y total) en el periodo III-03 a IV-18.**

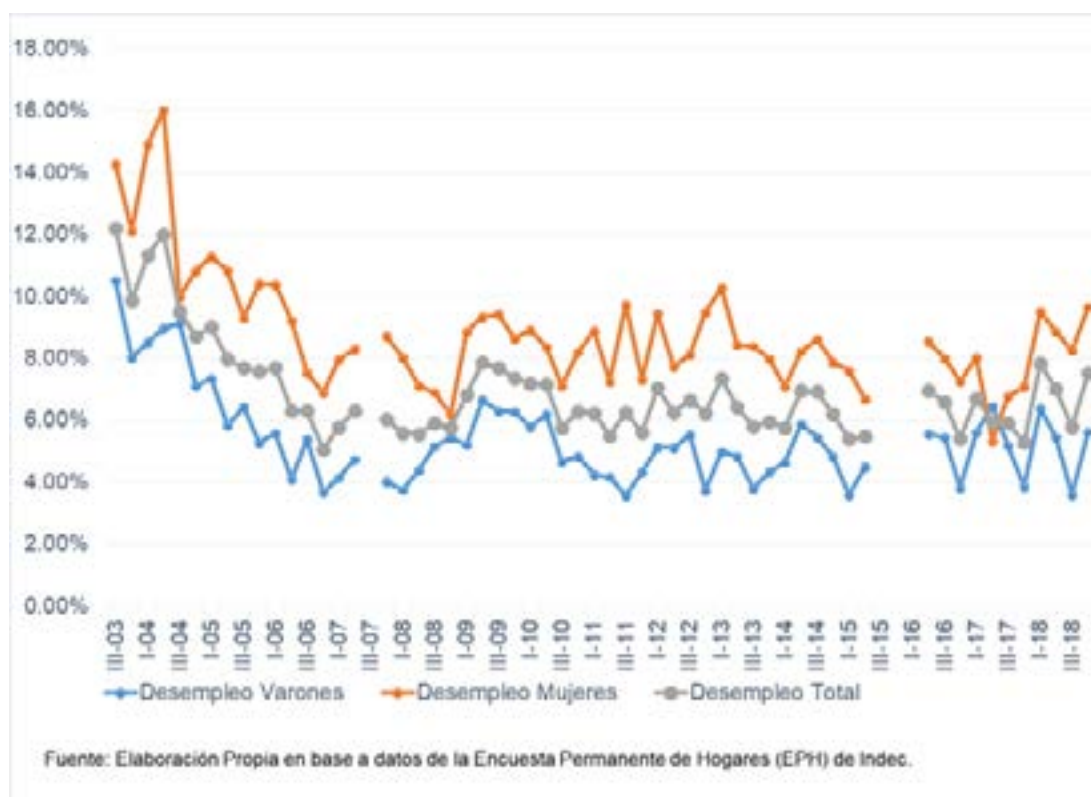
Pasando a la Tasa de Empleo (Gráfico 3), podemos ver que se repite lo descripto anteriormente, la diferencia en este caso es como mínimo 18% y alcanza un máximo de 31%. Dicha diferencia también se ve disminuida en el final del periodo. Señalando, nuevamente que las tasas tienen esos valores debido al recorte etario utilizado.

En cuanto a la evolución de los indicadores, ambos tienen una variabilidad similar y un leve crecimiento por parte de las mujeres, y en el caso masculino, la estabilidad se transforma en caída en el final del periodo. Debe destacarse que en ambos casos la volatilidad de las tasas del grupo de las mujeres es mayor que en el caso masculino.

**Gráfico 3 Tasa de empleo en la región centro (varones, mujeres y total) en el periodo III-03 a IV-18.**



Realizando un análisis de la tasa de desempleo (Gráfico 4), vemos que nuevamente es desfavorable para el conjunto de las mujeres debido a que en todo el periodo salvo un trimestre es mayor que el masculino. Si bien las diferencias son menos marcadas y ambos indicadores tienen mayor volatilidad, estas desigualdades siguen existiendo. Si no ubicamos, por ejemplo, en el año 2004 o 2011 se puede verificar que el cambio en la Tasa de Desempleo de las mujeres varía en mayor medida que la masculina.

**Gráfico 4 Tasa de Desempleo en la Región Centro (varones, mujeres y total) en el periodo III-03 a IV-18.**

Del análisis de estos tres indicadores podremos destacar un aspecto que surge de tener en cuenta los tres en conjunto: si nos centramos en las mujeres y tomamos variación porcentual en cada periodo, existe un incremento de las tasas de actividad, empleo y desocupación. Es decir, las mujeres tienen mayor participación, con mayor empleo, pero el desempleo se mantiene con variaciones positivas a lo largo del periodo. Las variaciones positivas tanto en la actividad como en el empleo no alcanzan a tener un efecto positivo de la desocupación en este segmento.

Si observamos a los hombres tendremos que la participación en promedio de todo el periodo disminuye, con mayor empleo, pero a su vez mayor desocupación.

Se debe aclarar que actividad y empleo se miden sobre la población total y el desempleo sobre la Población Económicamente Activa (PEA), por ende, al incrementar ésta a un ritmo mayor que los ocupados podremos ver que no hay contradicción entre los movimientos de empleo y desempleo. Estaríamos situados ante un escenario donde se incrementa la población ocupada sobre el total (incrementa empleo) pero también incrementa la población desocupada sobre la PEA (incrementa desempleo).

En resumen, se podría llegar a esbozar la hipótesis de que las mujeres actúan como

el sujeto que realiza el ajuste entre empleo/desempleo o viceversa en los periodos de cambio de ciclo económico. De esta forma, las mujeres entran o salen del mercado laboral según el grupo familiar lo necesite (ya sea porque el conyugue o jefe de familia pierde el trabajo o porque sufre una disminución en los ingresos).

Para continuar evaluando la evolución de la situación laboral en la comparativa entre varones y mujeres podríamos realizar otra subdivisión entre los sujetos: según estos se encuentren en situación de jefe de hogar o conyugue, diferenciado por géneros (Gráfico 5).

En primer lugar, es útil observar la tasa de actividad según el sujeto es jefe de hogar o conyugue, dividiendo por género.

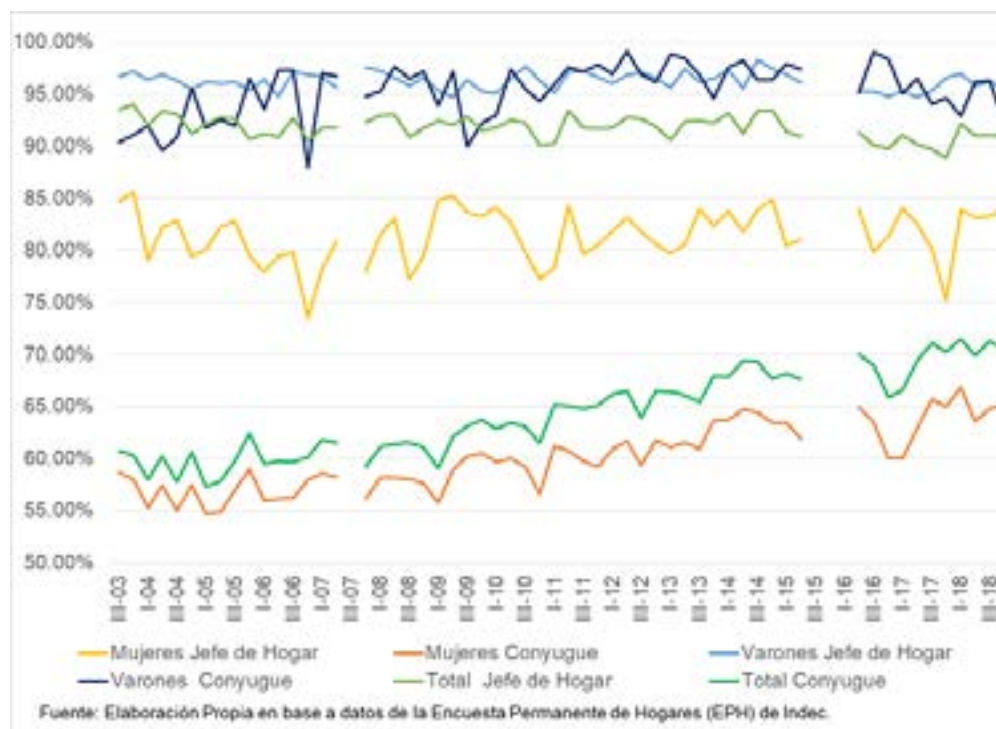
Claramente se aprecia en el grafico que las mujeres, aun cuando son percibidas por el grupo familiar como Jefes de Hogar, tienen una participación menor a la de los hombres, ya sean en condición de Jefe de Hogar o Conyugue.

Un segundo punto es el que utilizamos para poder sostener con más fuerza la hipótesis anteriormente mencionada, a lo largo de todo el periodo, cuando avanzamos en el proceso de estancamiento del crecimiento del PBI en 2011<sup>5</sup> (INDEC, 2020:7), la participación laboral de los conyugues registra una variación creciente mayor que el de los jefes de hogar y además, sigue la tendencia casi exactamente igual a la de las Mujeres conyugues, lo que indicaría que son las mujeres en esta situación las que ingresan con más fuerza al mercado laboral en situaciones económicas adversas.

Los varones en general tienen tasas de actividad registradas con menor variabilidad en el periodo considerado, lo que debería verse reflejado en dos efectos globales: primero, la tendencia de las variaciones de los Jefes de Hogar sigue a los datos de los varones, mientras que las de las mujeres a los conyugues, dando cuenta de la preponderancia y la presencia de hombres en los Jefes de Hogar y mujeres en los Conyugues. Segundo, las mujeres aquí se enfrentan a una doble desigualdad, por un lado, tienen en ambos casos menor participación laboral, demostrando que aunque sean considerados como Jefe de Hogar o Conyugue no hay diferenciación alguna con respecto a la situación laboral. Por otro lado, en su gran mayoría la participación creciente es de Conyugues, es decir, que son las mujeres las que en momentos de crisis comienzan a auxiliar al hogar con ingresos adicionales o ingresos principales en caso de que el Jefe de Hogar este desempleado temporalmente.

---

<sup>5</sup> Puede verse que el Producto Bruto Interno crece desde 2004 hasta mediados de 2011, cuando el mismo comienza a tener un amesetamiento para posteriormente caer desde 2018 en adelante.

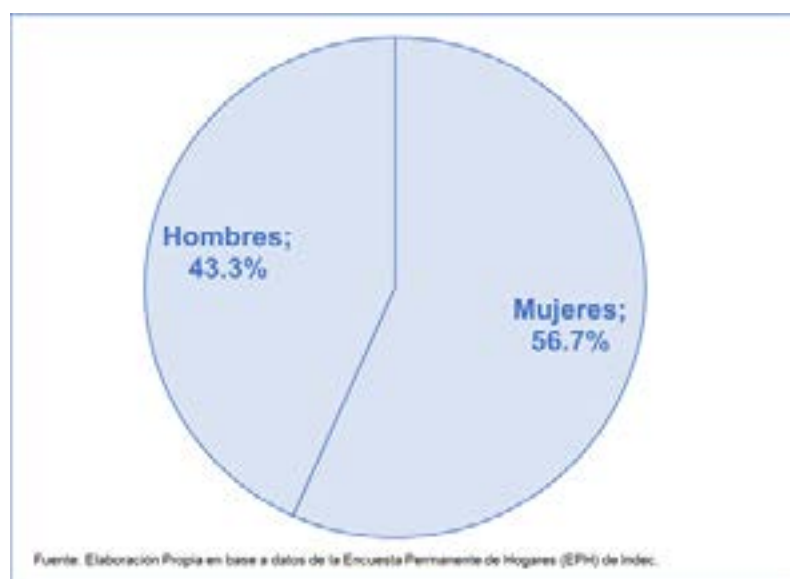
**Gráfico 5 Tasa de actividad región centro (III-03/IV-18) (Según género y si es jefe de hogar o conyugue)**

Luego de realizar la división por el lugar que ocupa el sujeto en el hogar, queda claramente determinado que las mujeres predominan en el segmento de los Conyugues y los varones en el de Jefes de Hogar, siendo siempre estos últimos los que tienen mayor actividad independientemente de la división. Entonces, surge el interrogante acerca de cuál es la proporción entre géneros dentro de los sujetos desempleados y empleados. Analizando los siguientes gráficos, vemos que las mujeres están en desventaja en ambos indicadores.

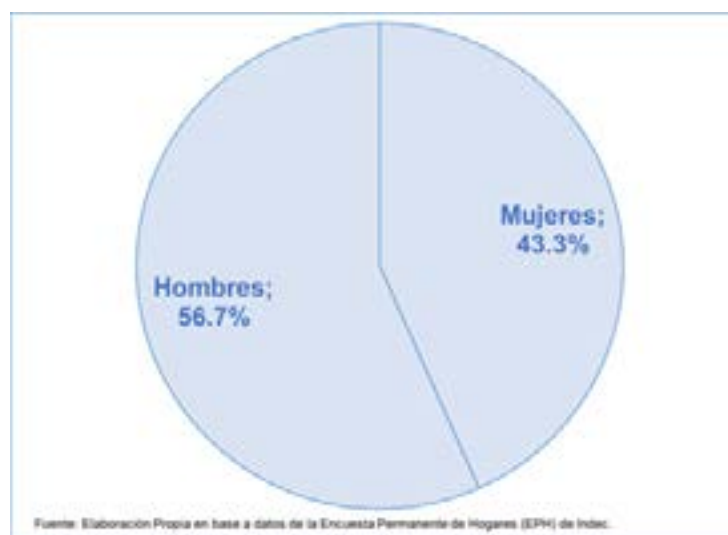
En los gráficos 6 y 7 se ve reflejado que las mujeres tienen una desigualdad marcada más allá de su menor nivel de actividad y mayor desempleo (teniendo en cuenta que se toma solo un segmento de la Población Económicamente Activa). Se puede ver que, en el promedio de todo el periodo, las mujeres tienen una representación mayor entre los desempleados y una menor en los empleados. Es decir, considerando el hecho de que participan en menor medida, cuando lo hacen tienen menor participación relativa en el Empleo y mayor participación relativa en el Desempleo. Si indagamos en los valores máximo y mínimos de estas representaciones porcentuales de cada grupo, en algunos periodos las mujeres participan de como máximo en un 68% de los

desempleados y en un 46% de los empleados. Mientras que, para los hombres, estas cifras son un 60% y un 59% respectivamente.

**Gráfico 6 Promedio de representación de varones y mujeres en el desempleo en la región centro (III-03/IV-18).**



**Gráfico 7 Promedio de representación de varones y mujeres en el empleo en la región centro (III-03/IV-18).**

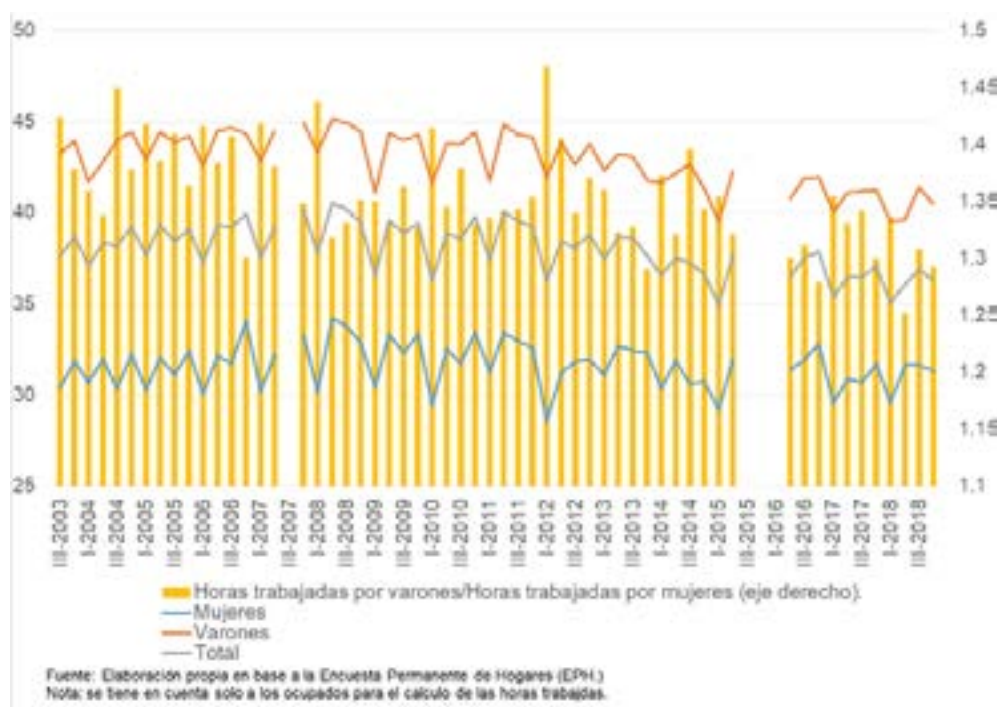




Otro indicador interesante para evaluar las inequidades en el Mercado Laboral son las horas trabajadas promedio en la semana por cada grupo (Gráfico 8). Las mujeres en todo el periodo tienen un promedio de aproximadamente 31 horas semanales trabajadas en la semana de referencia, mientras que los hombres un promedio aproximado de 42 horas por semana, siendo el promedio total aproximado de 38 horas en la semana. En promedio de todo el periodo, los hombres trabajaron un 36% más horas que las mujeres, siendo esta cantidad variable a lo largo de todo el periodo. La máxima cantidad de horas trabajadas para cada grupo son de 34 horas para las mujeres y de 45 para los hombres, mientras que las mínimas fueron de 28 horas para las mujeres y 39 para los hombres, si observamos detenidamente, ni siquiera el monto máximo de horas trabajadas por las mujeres alcanza el mínimo trabajado por los varones. Por otro lado, la brecha tomó valores máximos de 47% (primer trimestre de 2012) y un valor mínimo de 25% (segundo trimestre de 2018).

Puede verse que, las diferencias de horas trabajadas podrían tener sus razones en aspectos relacionados al doble trabajo realizado por las mujeres, afrontando en muchos casos la carga del trabajo doméstico no remunerado y el ingreso al mercado laboral, como se vio en algunos de los trabajos referidos en los antecedentes.

**Gráfico 8 Horas semanales trabajadas por género y proporción de horas trabajadas por varones/horas trabajadas por mujeres en la región Centro (III-03/IV-18).**

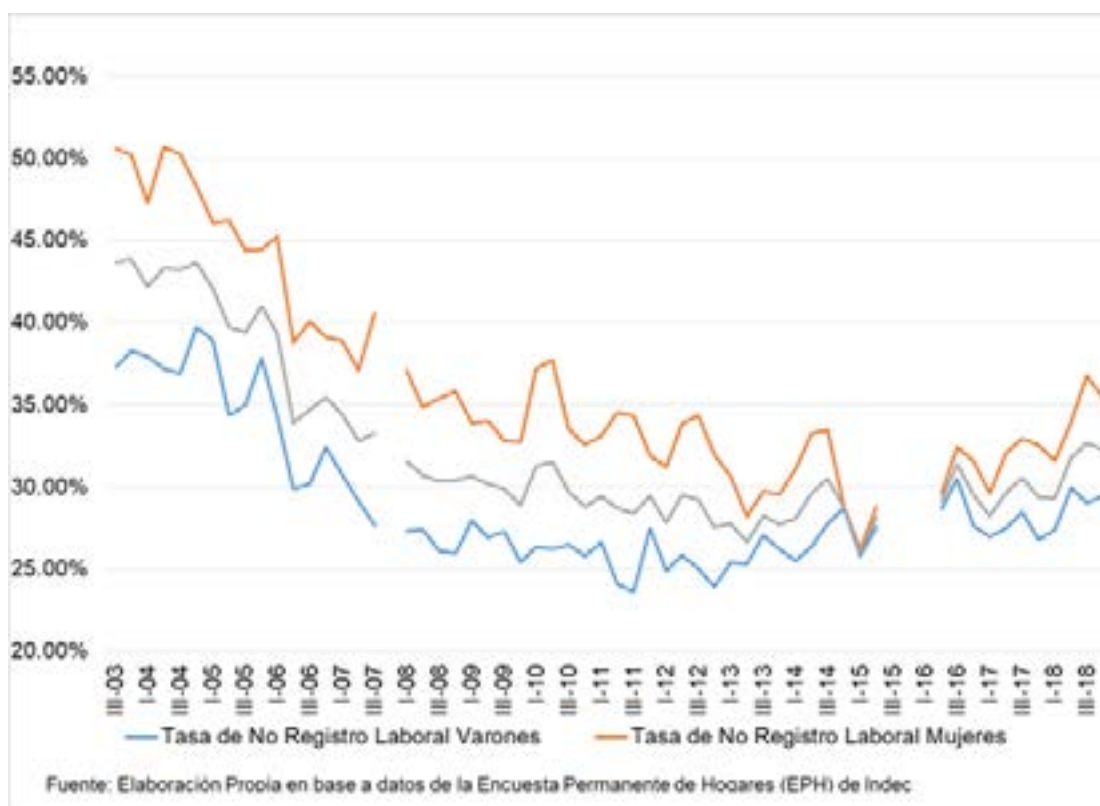


Además de los indicadores que se han tomado, también es interesante señalar las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral cuando hablamos de calidad del empleo, informalidad o precarización laboral.

En cuanto a No Registro Laboral (Gráfico 9), las mujeres se ven alcanzadas en una mayor proporción que los hombres en términos relativos. En promedio de todo el periodo, las mujeres tienen una Tasa de No Registro laboral de aproximadamente un 36%, unos 7 puntos porcentuales más que la de los Varones (aproximadamente 29%).

Debemos tener en cuenta que, en el año 2003, cuando el país salía de la crisis de 2001, este indicador asciende a valores cercanos a 35% o un valor máximo de 50% (en el año 2003). En el caso del grupo masculino, el máximo de este indicador está en aproximadamente 40%, con valores que no superan el 32% cuando hay inestabilidad macroeconómica.

**Gráfico 9: Tasa de no registro laboral región centro (III—03/IV—18).**



Por otro lado, para seguir analizando el problema de la calidad del empleo que de los que lo poseen tanto en Varones como Mujeres es en la Tasa de Precarización Laboral (Gráfico 10), que analiza la precariedad laboral como un fenómeno más

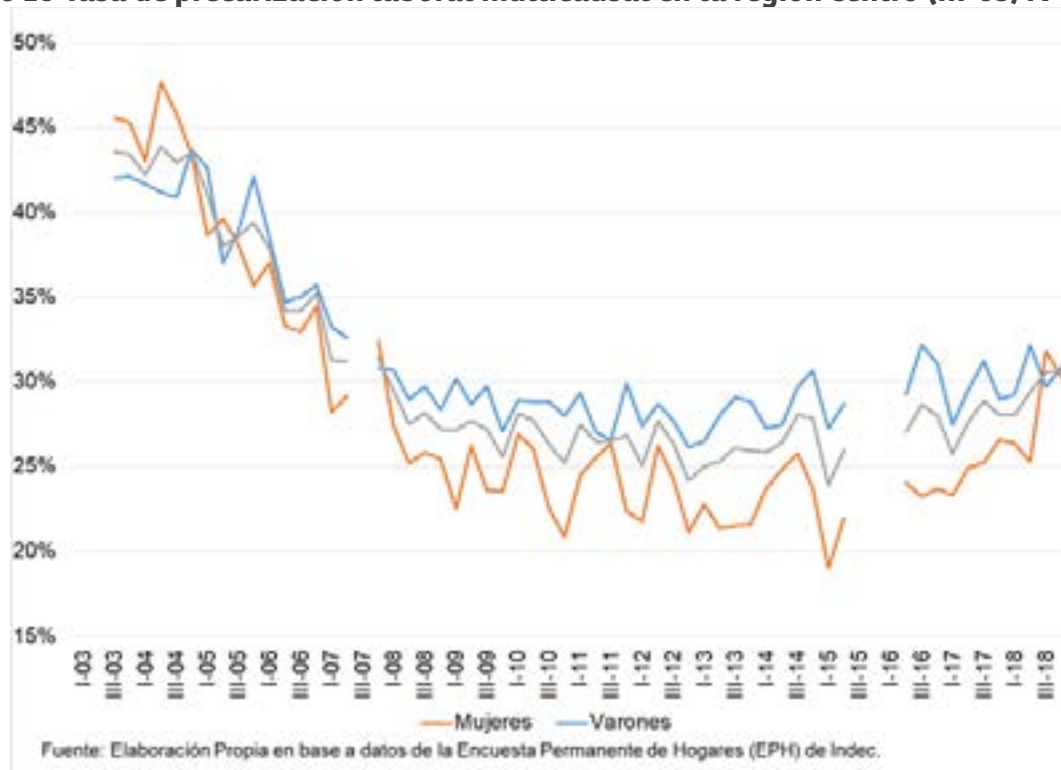


amplio que en el caso de la de Registro Laboral; en el cual se entiende como una relación laboral precaria a la falta de registración y de estabilidad laborales l. Ambos indicadores en conjunto (la Tasa de No Registro Laboral y la Tasa de Precarización Laboral) nos dan una idea acerca de la protección o el acceso a una seguridad laboral que tienen los trabajadores (Labrunée & Gallo, 2010).

En este caso, analizando los datos, las mujeres tienen una proporción menor de precarización laboral que los hombres, es decir, que a pesar de que tienen mayores índices de informalidad o no registro en el sistema previsional, las mujeres tienen una mayor estabilidad en el periodo laboral que la de los hombres. No obstante, la diferencia no es muy elevada, solo los separan 4% en promedio, con un promedio de 28% para las mujeres y un 32% para los varones. Lo que significa que una proporción del promedio 36% de mujeres que no están protegidas en el sistema previsional tienen una estabilidad laboral, y que de los hombres que, si tienen descuento jubilatorio, una parte importante no goza de una estabilidad laboral en cuanto a tiempo empleado.

Es importante señalar también que en el caso de las mujeres este indicador es presenta variaciones mayores que en el de los hombres, con cambios porcentuales máximos de 26% aproximadamente en el caso femenino y de 12% en el caso masculino.

**Gráfico 10 Tasa de precarización laboral multicausal en la región centro (III-03/IV-18).**



Estos dos indicadores nos demuestran que, aunque las mujeres tienen desventajas en cuanto al empleo registrado, no tienen muchos más problemas que los hombres en cuanto a los periodos de contratación. En resumen, no podría asociarse que una persona no esté registrada en el sistema previsional y la precarización laboral como la unión de inestabilidad y el no registro laboral. En términos relativos, comparando varones y mujeres, las mujeres presentan mayores niveles de no registro laboral, pero menores niveles de precarización entendida en términos de estabilidad laboral y no registro.

En la exposición de los indicadores propuestos para examinar las diferencias y desigualdades que presentan ambos grupos en el mercado laboral, no queda duda de que dicha diferencia y desigualdad existe en cada uno de los indicadores (salvo uno) en forma perjudicial para las mujeres.

## 5. Conclusiones.

En primer lugar, del análisis y revisión bibliográfica de la temática se extrae que el análisis de las brechas de participación entre varones y mujeres en Argentina, en Latinoamérica y en el mundo es un tema de interés con valiosos aportes para describir, explicar y tratar de disminuir dichas brechas, tanto a nivel normativo como de políticas públicas. En la Región Centro, no se encontró un análisis en profundidad de la problemática, por ello es que la motivación principal que lleva a realizar este trabajo fue la de realizar un análisis particular acerca de la Inserción Laboral de las mujeres y su comparativa con la de los varones, para poder tener un panorama de las problemáticas y las ventajas (si es que existen) que tienen las mujeres en el mundo del trabajo. Recordando siempre que este trabajo es de carácter descriptivo, sin intentar determinar las causas de esas diferencias e intentando ser cautelosos a la hora de brindar alguna hipótesis o reflexiones finales.

Como conclusión de los resultados estadísticos que se obtienen a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), podemos decir que las desventajas o desigualdades que presentan las mujeres se expresan en diversos sentidos analizados. En primer lugar, las tasas tanto de Empleo, Desocupación y Actividad son siempre desfavorables para el grupo femenino, pero tenemos una variación con mayor velocidad en el caso de Empleo y Actividad, es decir, las mujeres participan en menor medida en términos porcentuales, pero esta crece de forma más veloz que las de los hombres. En el caso del Desempleo, se puede observar que las mujeres tienen mayor desempleo y los cambios en este indicador se dan con mayor volatilidad que en el caso de los hombres.

Además, cuando analizamos la Actividad con respecto a la Relación de Parentesco, las mujeres también tienen una doble desigualdad: tienen menor actividad en el caso en el que son cónyuges, que de alguna manera podría resultar lógico, pero también menor participación en el caso de ser Jefas de Hogar. En el caso de los hombres esta participación es muy elevada sin haber mucha diferencia entre Conyugues o Jefes de Hogar. Además, si observamos la participación de las cónyuges mujeres, vemos que

la misma es creciente y que tiene variaciones positivas elevadas en periodos de crisis, por lo que se podría pensar que ingresan al mercado laboral en forma auxiliar ante una pérdida de empleo o de ingresos del Jefe de Hogar.

Si hablamos de representación de los dos grupos en el Empleo y Desempleo, la lógica es algo contradictoria con lo anterior, las mujeres tienen más representación en el desempleo y menor en el empleo, es decir, más mujeres que hombres están desempleadas y la situación contraria para los empleados en promedio. Esto podría verse como un fenómeno doblemente negativo, tienen menor participación en los empleados y mayor en los desempleados.

Por otro lado, las mujeres tienen trabajos que insumen menores cantidades de horas, sumado al hecho anterior de que los hombres tengan mayor representación dentro del total. Es decir, tienen menos posibilidades de acceder al empleo formal, mayor posibilidad de estar desempleadas y trabajan menos cantidad de horas en promedio. Si observamos la realidad, las mujeres, cargan más con trabajos asociados al rol doméstico y reproductivo que los hombres, esto explicado por la teoría de división sexual del trabajo, es decir, que por la decisión racional de los miembros del hogar decidan que la mujer se especialice en el cuidado del hogar (como podría comprobarse en el trabajo citado del caso Mexicano del uso del tiempo o como podría observarse en la Encuesta del Uso del Tiempo realizada en Argentina (INDEC, 2014)), pero, si esta teoría fuese correcta: ¿Por qué al ingresar la mujer al mercado laboral no se distribuyen más equitativamente las tareas? A la luz de los datos (y de la revisión bibliográfica), se ve que las mujeres no solo tienen problemas para insertarse en el mercado laboral, sino que una vez que lo hacen deben contar con roles de género asignados por el solo hecho de ser mujeres y existe una sobrecarga de trabajo debiendo complementar trabajo productivo remunerado, y trabajo doméstico y reproductivo no remunerado.

En cuanto a la calidad del empleo generado, las mujeres están en desigualdad en cuanto a la informalidad laboral, pero en la estabilidad del empleo en el tiempo no registran mayores índices que los hombres, aunque los promedios no tienen una diferencia elevada aun así es favorable a las mujeres. Es decir, relativamente tienen mayor informalidad, pero una estabilidad temporal del empleo mayor, sin poder afirmar que exista una relación causal entre ambas.

Finalmente, se debe dejar en claro que para hallar las causas de estas desigualdades expuestas se necesitan más estudios, con otras metodologías y con otras preguntas e interrogantes a lo que se plantean aquí. Quedan aún cuestiones o preguntas fuera del análisis expuesto en este trabajo, como por ejemplo las situaciones de camaradería entre hombres que excluyen a mujeres e inciden en las carreras laborales o el mercado laboral o la baja proporción de mujeres que existen en el campo de la economía, tratando de estudiar un problema que está presente en el ámbito académico (muy bien expuestas por Sebastián Campanario (2020)), sumando las otras problemáticas descritas o mencionadas aquí que también son tomadas por la economía de género

o la economía feminista, que si bien exceden lo propuesto en este trabajo son los que debemos resolver para que todas las personas, sin ningún tipo de distinciones, tengan un mejor acceso a los mercados de trabajo, bienes y servicios y en definitiva, una mejor calidad de vida.

## **Bibliografía**

- Abramo, L. (2006). Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Aguilar, P. L. (2011). La feminización de la pobreza: conceptualizaciones actuales y potencialidades analíticas. *Revista Katálysis*, 14(1), 126-133.
- Bonofiglio, N., & Fernández, A. (13-16 de Agosto de 2003). Sí, señor. Precarización y flexibilización laboral en la década de los noventa. Buenos Aires, Argentina: Aset.
- Campanario, S. (12 de Enero de 2020). El fútbol de los miércoles y el "club de hombres": lo último en economía de género. Buenos Aires, Argentina: Diario La Nación.
- Cerrutti, M., & Ameijeiras, A. (2017). La intermitencia en la participación laboral de las mujeres veinte años después: el caso del Área Metropolitana de Buenos Aires. *Anais*, 1-20.
- Gasparini, L., & Marchionni, M. (2015). La participación laboral femenina en América Latina: avances, retrocesos y desafíos. Documentos de Trabajo del CEDLAS.
- Goren, N., & Diaz, E. (2013). Inequidades laborales. Las brechas de género en el trabajo y en los salarios. Buenos Aires, Informe.
- Guerreira, L. (2016). Las marcas del género. Contribuciones del feminismo a las intervenciones profesionales y las políticas públicas. En V. M. Verbauwede, *La intervención del Estado en lo social : ¿desde un enfoque de derechos?*. (págs. 135-146). Paraná: Fundación La Hendija.
- Heredia, M., Mingo, G., & Weidmann, G. (2019). El Programa Asignación Universal por Hijo. Objetivos, cobertura e impactos en la población entre los años 2009-2016. *Ejes de Economía y Sociedad*, 3(4), 81-101.
- Heredia, M., Weidmann, G., & Romero, M. (7-8-9 de Agosto de 2019). Dinámica de la Participación Laboral Femenina en la Región Centro. Buenos Aires, Argentina: Aset.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (marzo de 2020). Informes técnicos. Vol. 4, nº 51. Cuentas nacionales. Vol. 4, nº 4. Informe de avance del nivel de actividad. Cuarto trimestre de 2019. Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos

(INDEC).

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2014). Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

Labrunée, M. E., & Gallo, M. E. (2010). Informalidad, precariedad y trabajo en negro: distinción conceptual y aproximación empírica. *Realidad Económica*, 60-76.

Marchionni, M., Gluzmann, P., Serrano, J., & Monserrat, B. (2019). Participación laboral femenina: ¿qué explica las brechas entre países? Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Maurizio, R., & Vázquez, G. (2014). Argentina: efectos del programa Asignación Universal por Hijo en el comportamiento laboral de los adultos. *Revista Cepal*.

Novik, M., Rojo, S., & Castillo, V. (2008). El trabajo femenino en la Pos-Convertibilidad Argentina (2003-2007). Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Observatorio de la Violencia Contra las Mujeres. (s.f.). Informe Mujeres y Mercado de trabajo. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe-mujeres-mercado-trabajo.pdf>.

Paz, J. (2018). Brecha de participación económica entre hombres y mujeres y dividendo de género: factores determinantes no tradicionales captados en una muestra de países. *Notas de Poblacion*. N° 107, 71-101.

Rodríguez Enriquez, C. (noviembre de 2011). Programas de transferencias condicionales de ingresos e igualdad de género ¿Por dónde anda América Latina? Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe-División de asuntos de género.

Sáez Lara, C. (2019). OIT 100 años: la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. *El futuro del trabajo: cien años de la OIT* (págs. 117-157). Salamanca: Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Salvia, A., & Tissera, S. (2002). Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en la Argentina durante la década del '90. *Ecuador Debate. Los mundos de la familia*, (56), 109-126.

Sanchez Vargas, A., & Herrera Merino, A. L. (2015). La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México. *Contaduría y Administración*. N° 60, 651-662.

- Santarcangelo, J., & Schorr, M. (1-3 de Agosto de 2001). Dinamica laboral en la Argentina durante los años noventa: desocupación, precarización de las condiciones de trabajo y creciente inequidad distributiva. Ciudad Autonoma de Buenos Aires, Argentina: Aset.
- Torns, T., & Recio Cáceres, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformacion. Revista de Economía Crítica, nº14, segundo semestre, 178-202.
- Tortosa, J. M. (2009). Feminización de la pobreza y perspectiva de género. Revista Internacional de Organizaciones, (3), 71-89.
- Weidmann, G., & Heredia, M. (2017). Efectos de las transferencias condicionadas de ingreso sobre la participación laboral de los adultos: el caso de la AUH en Argentina. XXV Jornadas de Jovenes Investigadores AUGM-UNI: Investigacion sin fronteras para la integracion cientifica y cultural. (págs. 314-320). Encarnación: Asociacion Univesitaria Grupo Montevideo (AUGM).